

壹、前言

21 世紀不僅是知識經濟時代，也是一個競爭激烈的時代，在新經濟時代中，大學的兩項主要產品—專業人才與研究成果，一向被認為是提升國家競爭力與創造國家財富的關鍵要素。因此透過挹注高等教育經費與推動相關教改政策，以提升高等教育數量及品質，早已成為各國政府努力的方向之一。

惟自 20 世紀 80 年代大學窄門逐步開放後，由韓國、日本、美國到歐洲，各國大學畢業生在勞動市場的競爭壓力日趨激烈，進一步讓大學畢業生在勞動市場有較多的選擇與就業機會，成為世界各國高等教育發展過程中另一項備受關注的議題。1998 年，法、義、英、德的教育部長即曾共同發表「索邦聯合宣言」，將學生「就業力」明列為大學教育改革主要目標；翌年，29 個歐洲國家教育部長共同簽署「波隆那宣言」，再度確認「提升公民就業力」為高教體系教革首要方向。此外，為了降低大學畢業生在勞動市場所遭遇的就業挫折，各國政府開始積極推動各項改革政策，除提出各種振興經濟方案外，對大學教育之課程與教學進行調整亦為其策略之一。如加強學術界與企業界的對話，讓學校所傳授的知識能更貼近社會變遷的需求，以培育出真正符合產業需求的專業人才。

就我國而言，隨著高等教育數量的快速擴充，大學錄取率在近年來出現年創新高的情況，2005 年大考分發選填志願錄取率 89.08%，2006 年突破九成達 90.93%，2007 年飆到 96.28%，今(2008)年一舉突破 100%，達到「人人可進入大學就讀」之地步(中時電子報，2008)。再加上政府為保障清寒學子就學機會所提供的各項獎助學金與就學貸款制度，以及各校為吸引優秀學生所擬定的「特惠專案」，讓高中畢業生進入大學之夢已不再如過去那般遙不可及。然而伴隨著高等教育的擴充與發展，亦衍生出其他相關的社會問題，例如受到全球經濟不景氣與愈來愈多大學畢業生進入勞動市場所影響，讓台灣青年失業率居高不下，2000 年時國內失業率首度超過 5%。行政院主計處公布於 2008 年 5 月份公布之失業率為 3.84，其中大學以上人口之失業率高達 4.28%，失業人數 10 萬 5 千人並占總失業人數之四分之一(行政院主計處，2008)。由此可見，國內高學歷、高失業率的情況仍是相當嚴重，此種勞動力低度運用之資源浪費情況，需要政府與大學賦予更多關注。

除了因高等教育的大眾化導致每年進入勞動市場的就業人口供過於求外，企業雇主對於近年來大學院所培養的畢業生未具備應有的就業力亦是導致青年失業率高的原因之一。最近，有兩則訊息是與大學畢業生在勞動市場的表現有關，一則是英國學者 Smetherham(2006)研究發現，大學畢業生進入職場憑藉一流學校文憑的光環僅是暫時性的，在一流學校的光環下，初進職場時不論是薪資還是職位，均超越其它大學畢業生，但這項光環只能持續五年，在五年後很可能被

其它大學畢業生所取代，顯示大學畢業生在勞動市場不能永遠依附名校，要以其工作表現及能力獲得業主的重視(轉引自蓋浙生，2008)。

另一則是台灣大學校長李嗣涔收到一封自稱是業界業者的來信，根據該業者的觀察，指出社會新鮮人有七項缺點，分別是：「活在高學歷的光環下」、「過於自私」、「沒有時間觀念」、「身段不夠軟」、「缺乏謙虛」、「沒有敬業精神不夠尊重工作」以及「藉口太多」(勞工嚴批 高學歷新人，2007)。該業者更進一步指陳，尤其是在工作態度、工作倫理方面，導致資深人員對新進人員不滿，新進人員也對資深人員不服。這兩則訊息顯示業界在進用大學新鮮人時，其取才標準及對新鮮人的評價如何，值得培育機構關注，而培育機構亦可依此作為改進教學目標與課程設計的參考。

此外，前中研院副院長曾志朗認為，許多大學對自己應該培養什麼樣的人才認知不清，也不瞭解如何與企業合作，導致畢業生不但缺少對自己生涯規劃的想法，對國際情勢瞭解亦不夠深入，就連運用本國與外國語文來表達自己想法的能力都無法達到標準。易言之，由於學界與業界的對話不足，已造成國內人才培養與銜接產生落差(馬岳琳，2006)。

基於此，近年來政府機關也開始重視大學畢業生是否在求學生涯中培養應具備的就業力。以教育部為例，自 2005 年度起即提撥經費推動「獎勵大學教學卓越計畫」，其原因係鑑於近年來國內大學校院迅速擴充，導致學生平均素質低落，再加上教學核心價值未建立，學生多為被動學習而非主動學習，以致學習效果不彰，學生基本能力與專業能力皆未達應有水準，無法滿足社會及產業需求。然而由於人力素質之良窳關係著國家未來發展，故多數先進國家莫不挹注大量經費於高等教育，准此，教育部希望能透過競爭性的獎勵機制，引導各校朝卓越教學發展，進而提昇國家整體競爭力。

總之，大學畢業生若欲在勞動市場達成充分就業的目標，必須具備企業發展所需的相關基本能力與專業能力，但目前學校教育所培育出的大學生與業界期望員工所需的專業知能常常產生差距。由於企業是各大學校院培養的畢業生之最大就業市場，因此透過對各大學院校所培養的畢業生所應具備就業力之瞭解，藉此作為衡量大學生學習成效、學用配合的依據，並進一步作為學校目標設定、課程規劃，與教學設計之參考，讓大學生在接受學校教育之後能真正具備進入職場所需的各種核心就業力，此即為本研究動機之一。

此外，行政院青輔會有鑑於就業力已成為當前大專青年就業之關鍵議題，已於 2006 年辦理「台灣大專畢業生就業力調查」，藉此對我國目前大專畢業生之就業力與就業狀況有更清楚的瞭解，並做為政府制定青年就業與教育相關政策之依據。研究結果指出，政府應提升正式教育過程中的就業力養成教育，讓畢業青年

具備足夠就業力(行政院青輔會，2006)。前述研究雖初步將就業力技能依「有利於就業的工作態度與合作能力」、「職涯規劃管理與積極學習進取」，及「具備專業知識，並能運用於工作上」三個類型進行分類，但並未進一步分析各項就業力技能之重要性。基於此，瞭解高等教育領域學者專家對於大學畢業生所應具備各項就業力技能重要程度高低之判準，以做為政府相關單位政策規劃或大學校院教師教學及課程設計之參考，此即為本研究動機之二。

最後，由於課程是教學的骨幹，透過課程的實施，方能有效達成教育目標。基此，各先進國家為因應社經發展與學生需要，其相關領域之學者專家對於大學課程架構改革實不遺餘力，以美國哈佛大學為例，哈佛大學自 2007 年起，即積極推動一套新的「通識教育課程」，希望學生透過這套通識課程能開拓其學習領域，更貼近現實生活，並打破外界認為哈佛課程過於偏重學術的刻板印象(陳舜芬，2006)。反觀我國，由於目前各校所設計之課程仍缺乏彈性，學生只能根據既有之課程安排來修習學位，如此一來，經過四年培育後大學畢業生所具備之能力與業界所需求之就業力仍有落差。有鑑於此，透過就業力指標之建構，以提供國內各大學未來課程及教學革新之參考，此即為本研究動機之三。

貳、研究目的

本研究之目的在於：

- 一、釐清各界所關注之大學畢業生就業力構面。
- 二、探討大學畢業生所應具備的就業力內涵。
- 三、建構大學畢業生在進入就業市場前之就業力指標。
- 四、分析大學畢業生所應具備之各項就業力之重要性。
- 五、提供相關單位擬定高等教育改革政策之參考。

參、研究之重要性

本研究成果兼具學術及應用價值，透過研究一方面可讓大學更加瞭解大學畢業生就業力重要性之排序，藉此作為設定目標、規劃課程與師資延攬之參考，彌平教育內容與產業需求之落差；另一方面也可讓各界更加瞭解大學生進入勞動市場前就業力之內涵，以作為規劃在職訓練課程與協助成員生涯發展之基礎，藉此充分發揮組織成員的潛能。

肆、國內外相關研究情況評述

一、就業力的意涵

(一) 定義

以個體的行為表現而言，能力係指個人到目前為止實際所能為者，而這些能力皆屬於已經發展出來或是表現出來的實際能力。亦即能力可說是個人在成熟的基礎上於其生活與工作環境中，經由正式或非正式的學習歷程，而獲得的知識與技能。

以教育的觀點而言，大學畢業生在畢業時所應具備之能力可分為「基本能力」與「專業能力」，所謂基本能力，林來發和黃嘉雄(1998)，以及林世華(1999)的研究皆指出，「基本」一詞就層次而言，是指基礎、核心、重要的；而非高深、外圍的；就範圍而言，是指完整、周延的；而非偏狹或殘缺的。另歐陽教等人則認為「基本能力」係指學習者在學校教育系統內學習一段時間後，所應獲致的「基礎且必要」的學習成就與潛能發展，其兼具各教育階段的基本要求與相對的發展程度(引自李琪明，1998)。吳清山和林天祐(2003)則認為「基本能力」(key skills)係指學生應該具備的重要知識、技能和素養，用來適應未來的社會生活。綜上所述，基本能力是指非專屬於某一特定職位或工作領域，而可以廣泛移轉或運用於其他行業，在實際工作或生活上均會使用到的能力。至於專業能力，又可稱為專業知能，包括專業知識、專業技術與工作態度等要素，通常指個體在專業生涯中為成功勝任各項任務所需具備的知識、技術、行為與價值(林文郎，1999)。

另就管理者的觀點而言，目前在勞動市場中，企業主十分強調受雇者應具備適當的「就業力」(employability)。所謂就業力，根據《維基百科全書》(Wikipedia)對「就業力」(employability)的定義是：能獲得初次就業、保持就業、以及在必要時獲得新就業的能力。另英國學者 Harvey、Locke & Morey (2002)的定義是：就業力是個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力。質言之，就業力是指個人在勞動市場中藉由永續就業來實現潛能的自足能力。

總之，就業力是在 1990 年代後期伴隨市場競逐型態與方式的改變，由原先所強調的勞動生產力轉化而來。勞動者進入就業市場所具備的就業力愈強，則該組織在市場的競爭及移動力與轉換力亦愈強。這種能力的培養誠如人力資本論所強調者，是靠教育與訓練所獲致。易言之，就業力的持續性及寬廣度，是取決於個人擁有的知識、技能與態度；也取決於使用這些資產的方式，以及在謀職時如何對雇主呈現這些內容及特質。

(二) 內涵

若由就業力內涵觀之，就業力又可進一步分為「專技就業力」與「核心就業力」。前者指工作所需的專業知識與技能；後者則指有利於個人就業的態度與個人特質，自我行銷與職涯管理能力，具備學習的積極意願並能反思所學等三種條件下，可適應與勝任不同工作要求的能力(Harvey, Locke, & Morey, 2002)。

洪榮昭(1995)從工作實務面觀點，認為個人無論所具備的人格特質為何，若要開展其工作生涯機會，必須具備下列五項就業力：1.人際關係：包括能與不同的人相處、能在團隊中扮演適當的角色、能培養與上司之間的默契；2.溝通技巧：包括寫作技巧、口語技巧(如打招呼、應對進退與察言觀色)；3.工作態度：包括對上司表現忠誠度、穿著乾淨整潔、保持身心在最佳狀態、準時完成工作且有責任感；4.可以被信賴的問題解決能力：包括能獨立自主解決問題、能分辨工作優先順序、能系統分析工作的質量、能有效運用時間；5.職務能力：包括能有效運用手邊的資料與設備(亦即具有成本一效益概念)、能服從指導、能在壓力下工作。

我國經建會曾根據時代變遷，提出五種大學畢業生應當提升的就業力，包括跨領域能力、獨立思考及創新能力、國際溝通能力、吸收新知與技術能力，與具有人文關懷素養。易言之，現代社會中雇主所關注的核心能力尚包括組織成員的工作態度、學習意願、人文素養等人格特質。根據 OECD(2001)的研究報告指出：要能夠勝任知識經濟及產業型態急遽變化的影響，受雇者必須要能展現以下七種能力，包括：1.團隊合作能力；2.協調能力；3.解決問題能力；4.應變能力；5.決策能力；6.溝通能力；7.處理問題的思考能力。

二、提升大學畢業生就業力之背景

隨著高等教育數量的擴充，亦衍生出其他相關的社會問題，例如受到全球經濟不景氣與愈來愈多大學畢業生進入勞動市場所影響，讓台灣大專畢業生失業率居高不下，根據行政院主計處(2006)的統計，2000年時國內失業率首度超過5%，目前則已降到3.8%；而15至24歲青年平均失業率則由2004年的11.45%降為2005年的10.59%，青年失業問題雖已趨緩和，但對於此種勞動力低度運用的資源浪費情況，政府與大學仍需賦予更多的關注。

前述問題並非台灣所獨有，自20世紀80年代大學窄門逐步開放後，由韓國、日本、美國到歐洲，各國大學畢業生在勞動市場的競爭壓力就日趨激烈，進一步讓大學畢業生在勞動市場中有較佳的選擇與出路，成為世界各國高等教育發展過程中另一項倍受關注的議題。基於大學生失業率高居不下，以及業界徵才需求的改變，自1990年代以還，提升大學生之就業力已成為歐美高等教育改革的主要驅力之一，其背景分析如下：

(一) 全球化產業競爭型態的改變

在全球化產業競爭下，大學畢業生僅憑知識、技能與勤勞已不再是就業成功的保證。綜合國內外文獻探發現，在現代社會中，一位甫自學校離開剛投入勞動市場職場新鮮人，想要在專業領域中獲致成功，已非過去僅靠「勤勉」即可達成目標。由於資訊科技突飛猛進，帶動了政治發展、經濟成長，與社會變遷等現象，使員工必須具備企業轉型發展所需的相關專業能力與基本能力，才能在劇烈變化的環境中生存與發展。易言之，在知識經濟時代中，由於勞動市場環境的劇烈變化，導致產業結構已呈現多元化的發展，許多國家的政府官員與學界人士亦由此體認到，唯有強化提升青年就業所需的核心能力，才能協助其適應多元發展的職場生涯型態。

(二) 因應業界「橫向移動」的訴求

在全球化競爭與資訊科技快速發展的時代，業界競爭力的拓展，已走向橫向移動，所以「移動力」就代表「競爭力」。所謂「橫向移動」，就是建立跨國企業，業界所需要的是「移動能量」高的人才，而這些能量就不是專業知識與技能所能培養，還需要其它專業外能力的輸入。根據英國特洛依企管顧問公司(Trojan Corp. UK)的研究發現，業者所需要的人才，是能具備跨領域、跨地區發展的能力，在這個時代，你能橫向移動，才能向上移動(陳雅玲，2007)。

(三) 呼應職業型態多元化、彈性化的趨勢

業界為提升其競爭力，組織精簡與再造、產品研發與創新，勢所難免，而員工為能夠保有工作、做好工作，除了具備工作內容及所需知識可能隨著產業結構變遷而迅速改變外，還必須強化核心就業力，才能適應多元與彈性職涯發展的需要。易言之，為因應市場中激烈競爭的壓力，組織必須保持彈性，順應環境進行多元發展，進而迫使員工亦必須具備企業轉型發展所需之相關基本能力與專業能力，才能在劇烈變化的環境中生存與發展。

(四) 以畢業生職場表現來評估大學績效

歐美國家在大學評鑑過程中常將大學畢業生在職場的表現運用在評估教育與就業關係之範疇上，Trinczek & West (1999)認為此種趨勢的基本理由有三：1. 政府對高等教育的經費補助是基於教育投資能提升勞動市場的人力素質，並可促進經濟發展或國家競爭力，因此若大學畢業生的表現未能符應勞動市場需求，則代表公共資源的分配不具效率。2. 假設某所大學畢業生在勞動市場中的就業機會明顯優於其他大學的畢業生，則代表該所大學所提供的課程或教學具有較高的品質(但也可能是就雇主而言，該所大學具有較好的聲望)。3. 某所大學畢業生在勞動市場就業率及就業力的高低也會影響即將進入高等教育系統之潛在學生對學校的選擇，因此將使高等教育機構之間為爭取優秀的學生而相互競爭。

基於上述背景，自 1990 年代以還，如何提升青年就業力已成為各國高等教育改革重要的訴求之一。

三、高等教育內容與大學畢業生就業力之關係

就業力的具體表現可由觀察個人在日常生活或工作環境中的行為得知，McCormick & Ilgen(1987)認為影響個體工作行為表現差異的因素，可分為個人因素、組織系統因素，與情境因素。個人因素包括智力及性向、態度及人格特質、興趣及動機、年齡及性別，與教育及經驗等；系統因素包括組織的特質、訓練及管理方式、獎勵制度、社會環境，與文化背景等；情境因素則包括工作方法、工作環境的設計、工作設備條件，與空間安排等，這些因素對勞動者就業力表現的影響程度將隨著工作性質之不同而有所差異。由於前述因素中，系統因素與情境因素屬於外在因素，而個人因素中之教育因素正為本研究所關注之重點。茲就高等教育與大學生就業力之關係，分別就教育目標、課程設計，及課程架構討論如下。

（一）高等教育目標與大學畢業生就業力的關聯性

我國《大學法》雖訂有大學宗旨以指引大學教育的發展方向，但由於教育宗旨較為籠統與抽象，政府機關及社會大眾亦無任何客觀依據作為判斷大學是否有效達成教育目標之依據。惟基於大學教育的主旨之一，即在於培育國家發展所需之專業人才，故近年來政府機關也開始重視大學畢業生的就業表現，以 2006 年正式展開的大學系所評鑑為例，過去大學評鑑多以評估大學整體校務之運作績效為主，但目前由教育部委託財團法人高等教育評鑑中心所推動之系所評鑑則有所差異。高教評鑑中心指出，刻正進行之系所評鑑，其項目包括「目標、特色與自我改善」、「課程設計及教師教學」、「學生學習及學生事務」、「研究與專業表現」，與首次納入評鑑指標的「畢業生表現」。基於此，學校必須提供前三學年度畢業生的就業率與升學率，藉此讓訪評委員瞭解系所畢業生的表現。此項新增的評鑑項目，能促使各校確實關心學生出路，培養符合產業需求的專業人才。

教育部主管業務司也表示，將畢業生表現納入系所評鑑的主要目的，是希望促使大學能重視學生出路，教育部也已經委託專業單位，另針對各大學生實際就業狀況進行全面性普查，以避免大學教育與社會脫節。然而就各受評學校對大學畢業生表現所提供的佐證資料觀之，由於缺乏對畢業生表現的有效衡量標準，故目前仍只停留在升學率與就業率調查，以及應屆畢業生對校務滿意度調查而已。由此可知，我國高等教育在培育學生時如何在進入勞動市場前建構其應具備的就業力，有其必要。

(二) 課程設計與就業力的關聯性

課程是教學的骨幹，透過課程的實施，以達成教育的目標。為因應社、經發展與學生需要，各國對課程架構速有改革，美國哈佛大學為培養學生全方位的發展，對通識課程一向極為重視，將在 2007 年採用一套新的「通識教育課程」(General Education Program)取代現行的「核心必修課程」(Core Program)，該校號稱，這是哈佛大學近 30 年來最大的課程改革。新課程的目標在於提升學生公民參與的程度，有效因應社會變化，深切瞭解一言一行背後的道德意義，希望學生透過這套通識課程能開拓其學習領域，更貼近現實生活，並打破外界認為哈佛課程過於偏重學術的刻板印象(陳舜芬，2006)。

從近十年來大學畢業生進入勞動市場的表現及雇主的反映來看，大學與用人單位均已認知到教育的重點不只於訓練學生一技之長，更需要大學教育在知識與技能的傳授外，培養其核心就業力，廣泛而有系統的落實於整個大學的教育內容之中，讓所有學生都有充分機會利用在學期間培養其就業力。Harvey et. al.(2002)的研究，要在大學內部進行廣泛而有系統的就業力教育，課程設計與教學改革是非常重要的。首先，在課程設計上，一般課程中應該融入核心就業力的養成，讓所有學生都有充分學習機會，而不只是侷限於少數專業課程或學程。其次，在教學改革上，理論與經驗並重，利用各種機會讓學生在真實性的工作環境中練習核心就業的技能，最好的方法，是提供學生在職場中有體驗的機會。除了上述課程設計與教學改革外，Harvey 等人也認為「協助學生建立學習歷程檔案」以及「提升職涯輔導單位功能」，對於就業力的培養也相當重要。

(三) 課程架構與就業力的關聯性

要培養大學生在進入勞動市場前的就業力，基本上應包括「專技就業力」與「核心就業力」二項。前項指工作所需的專業知識與技能；後者則指有利於個人就業的態度與個人特質。惟值得注意的是，目前許多學校所提供的專業課程還只停留在只著重於工作技能教育，在態度改進及人際關係技巧上的訓練有限。這些課程能否培養符合社會變遷所需之人才令人質疑。因為教育不能自外於社會、政治、經濟的大環境，為使所有學習者，以及次要市場的工人能適應主要市場的工作，以增進其職業流動的機會，教育內容應著重工作態度的培養。

國內遠見雜誌針對業界認為表現優良的大學畢業生作調查，連續二年淡江大學蟬聯私立大學榜首，該校在私立大學中所以表現最佳，主要是建構教學品質保證之全面品質管理機制，特別對學生就業「核心能力」及「課外活動」加以管控。其中，「核心能力」包括通識能力、責任感、抗壓性、法律觀念、工作倫理、國際觀、問題解決、團隊合作、溝通技巧、分析能力、領導能力等，將上述各個面向納入課程設計與課外活動設計中(林美姿，2007)。

根據淡江大學之課程安排與教學經驗，欲提升大學畢業生之核心就業力與專技就業力，可透過「專業課程」、「核心課程」及「課外活動課程」三個環節相互配合(見下圖)。

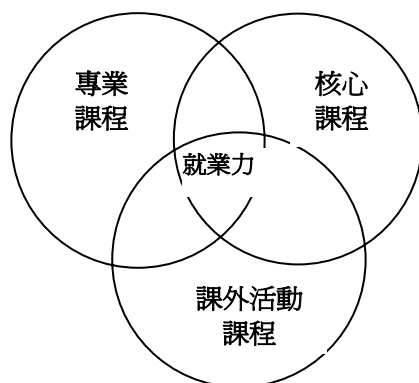


圖 1 就業力三環節
資料來源：研究者自行整理

四、高等教育改革與大學畢業生就業力之提升

由上可知，大學畢業生無論就讀何種系所或具備何種專業，想要在勞動市場中脫穎而出，「就業力」都是一項重要關鍵，然而學校教育所培育出的大學生與企業期望員工所需的專業知能常常產生差距。

台灣青輔會主委鄭麗君(2006)表示，國內目前大學教育內容與產業需求之間的落差極大，當象牙塔內還在錙銖必較大學究竟是職能培訓場所抑或神聖的學術殿堂時，產業對於學生就業力的強調早已凌駕對知識力的要求。就業力已成為各國大學教育所培育人才的新能力指標。聯合國(United Nations)亦指陳，為了有效促進青年就業，女性與男性都需要具備核心工作技能，以勝任「知識、技術型社會」的工作要求，在這個前提下，所有國家都應該檢視、重新思考與重新導向該國教育、職業訓練與勞動市場政策，使學校教育與職場工作能順利接軌。

基於此，為了降低大學畢業生在勞動市場所遭遇的就業挫折，各國政府開始積極推動各項改革政策，除提出各種振興經濟方案外，對學校教育內容進行調整亦為其策略之一，讓學校所教授的課程能更貼近社會變遷的方向，以培育出真正符合產業需求的專業人才，茲就國外相關經驗與作法說明如下。

(一) 歐美經驗

1998 年，法國、義大利、英國與德國四個國家的教育部長共同發表「Sorbonne 宣言」，在宣言中明白指示大學生就業力之提升為大學教育改革的主要目標之一。隨後在 1999 年 6 月 19 日，歐盟 29 個國家的教育部長又共同簽署波隆納宣言(Bologna Declaration)，除了期待能透過多國合作，在 2010 年建立一個「歐洲

高等教育區域」(European Higher Education Area, EHEA)，以強化在學生與畢業生之國內與跨國流動外，再度確認「提升歐洲公民的就業力」為高等教育改革之目標。Campbell & Van der Wende(2000)認為波隆納宣言的宣布，係為歐洲高等教育機構面對歐洲勞動市場 10%失業率所做出的回應。有鑑於歐洲大學畢業生在勞動市場所遇到的挫折，各國教育部長與高等教育機構經營者遂體認到，唯有讓大學教育更加貼近勞動市場之需求，才能提升學生的競爭力，大學也才能有更多的生存空間。Haug & Tauch(2001)則指出波隆納宣言的核心目標之一，即為強化大學畢業生的就業力(employability)，藉由提升大學畢業生的專業知能以協助歐洲青年面對 21 世紀的挑戰。

此外，近來來各國政府亦紛紛開始推動教育改革來提昇學生的基本能力與專業能力，同時對於研擬能夠展現學生能力的指標也不遺餘力。例如英國即致力於「核心能力」(core skills)之分析與闡釋，美國則積極研究何為大學畢業生「職場必備能力」(workplace essential skills)。各國對於大學畢業生所應具備的能力雖有不同詮釋，但對發展學生基本能力與專業能力之目標則有相同共識，且能力標準將隨著科技進步與工作重新整合而改變，各國政府一致強調現代社會的青年學子到大學接受教育，不應只是吸收知識、訓練技術而已，更需要培養學生具備適應未來社會的能力。

OECD(2001)的研究則指出，由於知識經濟時代的來臨與全球化的衝擊，要勝任工作要求，受雇者必須能夠展現團隊合作、能在不明確的環境中處理事情、具備解決問題與擔負決策責任之能力、具有良好的溝通技巧。易言之，在知識經濟時代中，雇主最重視的 8 種核心就業技能為：良好的工作態度、穩定度與抗壓性、表達能力與溝通能力、專業知識與技術、學習意願與可塑性、團隊合作能力、基礎電腦應用技能、發掘與解決問題能力，前 8 項核心就業力技能加上「外語能力」即為雇主認為學生在接受高等教育之過程中，應當優先加強養成的就業力技能項目。

英國政府在 2000 年針對大學畢業生之能力，進行一項名為「Skills Plus」的實驗計畫，該計畫是由「英國高等教育撥款委員會」(HEFCE) 所資助，目的在於研究如何在大學中透過課程與教學方法之調整來提升學生就業力。Skills Plus 計畫在 2000~2002 年之間進行，主要參與者為英國四所大學的 16 個學系。Skills Plus 計畫認為，要推動高等教育中教學方法之改進，必須先提供學校成功的實驗示範、提供成熟的配套模組、並有充分資源來支持；易言之，必須證明這些調整與改進是「低成本」(不需要大幅更動學系課程結構，也不需要老師付出極大的代價)與「高效益」(學生、學系與教師都能獲得極大好處)的，才能有效說服學系及教師進行調整。這個計畫所產生的成果，對於 HEFCE 在 2002~2005 年之間透

過「提升學生就業力協調工作小組」(Enhancing Student Employability Co-ordination Team) 所推動的工作具有深遠影響。

澳洲在 2002 年出版的《未來就業力》(Employability Skills for the Future)一書中，將「就業力」定義為「個人面對未來生活所需具備的技能，其目的不僅是為就業作準備，也是為了讓個體在企業中能夠不斷進步發展，以實現個人潛能，並能對企業的策略方向做出貢獻。」，書中並將就業力分為 8 類，即溝通能力、團隊合作能力、問題解決能力、創造力與進取力、規劃與組織能力、自我管理能力的學習能力，與運用科技能力(Commonwealth of Australia, 2002)。

在歐洲，研究團隊曾針對英國、德國、法國、義大利、芬蘭、挪威、荷蘭、西班牙等 11 個國家，抽出 36,000 個大學畢業生進行為期四年(從 1995 年到 1999 年)名為「高等教育後之職涯發展」(Careers after Higher Education—A European Research Survey, CHEERS)之調查研究，該研究除彙列 32 項畢業生應具備之能力外，並請 36,000 名大學畢業生依各項能力就其認為應具備強度與個人在大學進修後實際擁有程度，由 1(完全未具備)到 5(完全具備)填答，其研究結果如下表 (García-Aracil & der Velden, 2008)：

表 1 CHEERS 畢業生應具備能力項目及其程度調查

項 目	實際擁有程度		應具備強度		差異 a-b
	平均數 a	標準差	平均數 b	標準差	
協商能力	2.58	1.05	3.66	1.15	-1.08
規劃、協調與組織能力	3.11	1.05	4.11	0.95	-1.00
責任感，決策力	3.38	1.02	4.23	0.88	-0.85
時間管理	3.30	1.04	4.14	0.87	-0.84
電腦技能	2.97	1.14	3.80	1.12	-0.83
抗壓性	3.53	1.08	4.29	0.89	-0.76
推理能力	2.75	1.14	3.50	1.20	-0.75
領導能力	2.83	1.06	3.57	1.14	-0.74
問題解決能力	3.62	0.90	4.30	0.79	-0.68
口語溝通能力	3.62	0.99	4.30	0.83	-0.68
自信、決斷力、耐力	3.50	0.99	4.14	0.84	-0.64
進取心	3.51	0.98	4.11	0.89	-0.60
團隊合作能力	3.65	1.04	4.19	0.93	-0.54
能理解複雜的社會、組織、科技系統	2.79	1.02	3.32	1.17	-0.53
將意見與資訊書面化	3.28	1.05	3.81	1.05	-0.53
正確性，能注意細節	3.70	0.98	4.14	0.86	-0.44
對工作的反省能力	3.52	0.94	3.95	0.91	-0.43
獨立工作	3.95	0.95	4.33	0.86	-0.38
適應力	3.74	0.94	4.11	0.83	-0.37
工作投入程度	3.79	0.96	4.07	0.92	-0.28
分析能力	3.68	0.91	3.95	0.96	-0.27
跨學科思考能力	3.39	0.88	3.65	1.01	-0.26
專業領域方法知識	3.41	1.00	3.67	1.14	-0.26

項 目	實際擁有程度		應具備強度		差異 a-b
	平均數 a	標準差	平均數 b	標準差	
對不同觀點的包容性與欣賞能力	3.70	0.95	3.96	0.92	-0.26
忠誠度與廉潔	3.83	1.05	4.06	0.93	-0.23
書寫溝通技巧	3.85	0.90	4.06	0.96	-0.21
批判性思考	3.76	0.94	3.90	0.96	-0.14
集中力	3.95	0.85	4.05	0.84	-0.10
一般範疇知識	3.70	0.82	3.62	1.00	0.08
專業領域理論知識	3.82	0.93	3.68	1.13	0.14
學習能力	4.18	0.76	4.03	0.90	0.15
精通外國語言	3.06	1.11	2.90	1.38	0.16

資料來源：García-Aracil & der Velden (2008)。

由上表可知，11 個國家受調查的學生在歷經四年大學之學習生涯後，對於自己實際擁有各項就業力之程度，普遍認為較應具備之程度還低。易言之，大學生認為自己在畢業時就業力仍嫌不足，尤其是在協商能力及規劃、協調與組織能力方面平均數差異最大。

（二）香港與中國大陸

香港是一個商業氣息濃厚的都市，業界對於大學畢業生之品質要求較高，一般而言，畢業生需要具備的特質可以簡稱為 QQV 和 ICLF。所謂 QQV，係指數量（Quantity）、品質（Quality），與多樣化（Variety），亦即做事勤奮、工作成果能達到一定品質，並要求員工能為企業做多元化的貢獻。至於 ICLF，則指智力因素（Intelligence）、溝通能力（Communication）、領導才能（Leadership）與適應力（Flexibility）。由此可知，企業用人時除了檢測應徵者的學業能力外，對於專業知識與實際執行之技巧亦非常重視，且在商業界決策能力尤其重要。

香港「大學教育資助委員會」（University Grants Committee, UGC）近幾年來即開始引進「院校角色分工」的撥款方式，要求接受教資會經費補助的八大校院（香港城市大學、香港浸會大學、嶺南大學、香港中文大學、香港教育學院、香港理工大學、香港科技大學及香港大學）均需按其所公告周知的角色定位「循規蹈矩」地發展。此外，委員會秘書長史瑞仁表示，教資會計畫在 2008 年至 2011 年大學撥款時，將畢業生表現納入考量。易言之，教資會有意將畢業生表現與政府對大學之撥款進行連結，若畢業生表現太差，將可能影響學校未來所獲得的經費補助。然而由於各大學角色定位與發展特色不同，香港教資會難以訂定一個共同的評核指標，亦無法依照畢業生薪資來評估其表現水準。基於此，香港教資會要求各大學校院前先自行研擬畢業生表現指標，再於 2007 年時提供給教資會做參考。

香港中文大學新聞與傳播學院在 2000 年 5 月中，針對僱主與大學學者對大學畢業生品質之看法進行一項評估研究。研究發現僱主及教育界學者在聘用和培

訓大學生時所著重的技術和能力包括（梁永熾，2000）：

- 1.基本技能：在聘用新員工時，僱主最著重的是員工語言方面的能力（包括組織想法及口頭表達），其次是聆聽（包括傾聽、理解，及回應訊息）和寫作方面的能力（指在寫作時表達思想、意見、資料及訊息）。可是，目前教育界學者在大學階段對大學生之培訓，最著重的卻是他們的閱讀能力（當中包括探究及理解書本內容），其次是寫作能力，第三才是表達能力。
- 2.思考能力：在聘用新員工時，僱主與教育界最看重的是員工解決問題的能力，其次是觀察能力，與是否知道如何學習（意指學生能否透過有效的學習技巧去獲得及使用新的知識和技能）。
- 3.人際技巧：僱主和教育界最著重的是畢業生是否能與不同的人協同合作，其次是他們能否成為團隊的一員。
- 4.工作態度：僱主和教育界學者在這方面的看法相同，最為強調的是畢業生的誠信和忠實，其次是他們的責任感、自我管理的能力和自信心，而大學生的交際能力則屬最不強調的一項。

研究結果反映了另一個事實，畢業生的基本能力亦是一項反映學生就業力的重要指標，勞動市場上雖然尚未察覺其重要性，但大學教育的方向仍是正確的，因為不論未來社會如何轉型，畢業生的基本能力仍是受雇者在工作上所仰賴的基礎，因此，訓練學生有良好的聽、說、寫、讀、算仍然會是大學課程的主要培訓基礎。

再者，上海交通大學「就業指導中心」為瞭解雇主用人時所重視之特質，故透過問卷調查方式，針對所回收的 166 份有效問卷進行分析後發現，具備良好的敬業精神、問題解決能力，與外語能力之畢業生最受企業青睞。此外，在基本能力方面，責任意識、敬業精神和團隊合作精神位居業界重視之各項指標的前三名。研究亦指出目前大學教育過程中對大學畢業生的工作態度、職業道德和職業操守等方面的培養和訓練仍十分薄弱。因此業者也反應經常遇到大學畢業生違約、不講誠信，或眼高手低等不踏實之工作情況。因此在相關調查過程中「敬業精神」與「責任感」是一再受到強調的指標。由此可知，畢業生基本能力方面之「軟性」指標，實為企業考量一名畢業生適任與否之核心指標（就業信息網，2006）。

此外，廣州大學在 2006 年委託專業機構到企業對畢業生進行滿意度調查，調查結果也促使學校開始進行改革。調查結果顯示，業者所關注的畢業生表現層次，不僅著重於畢業生在工作中所展現的績效，尚包括畢業生本身所具備的專業水準，與個人素質等因素。廣州大學校長禹奇才指出推動此項調查之理由有三，第一是藉此檢驗大學教學活動的實際成果，因為業界對畢業生的滿意度其實是教

學活動成效的最佳裁判；第二是欲藉此獲得業界的意見回饋，因為業主的意見實是教學改革工作最準確的指標；第三則是為思考應如何改進學生基本與專業能力。對於此項調查，業者也抱持著樂觀其成的態度，並認為透過相關的調查研究工作，能夠讓大學與企業之間的互動更為緊密，而且產學合作的組織化和制度化將是未來雙方可以開拓的合作模式，並可進一步建立大學與企業之間的「接觸—錄用—滿意—推薦—再接觸」的用人模式，且此種良性迴圈的螺旋式發展的模式一旦落實，將為學校與企業帶來雙贏的局面（林潔，2006）。

五、我國大學畢業生就業力之建構

（一）國內相關研究

1. 大學系所評鑑

我國大學校院至 2008 年為止已多達 149 所，大學錄取率也達到 100%，當大學畢業生日漸增多，但學生專業表現卻未同步提昇的情況下，對於畢業生未來就業與國家人才的培育而言，都是一大隱憂。而我國《大學法》雖訂有大學宗旨來指引大學教育的發展方向，但由於大學法中所陳述之教育宗旨較為籠統與抽象，教育主管機關及社會大眾常無法有效判斷大學是否有效達成教育目標，亦無法明確指陳學校應培養學生具備哪些能力。

有鑑於此，為瞭解大學校院各系所畢業生表現符合系所設立宗旨和目標之程度，教育部委託財團法人高等教育評鑑中心基金會進行之「大學校院系所評鑑」，即要求受評學校之系所提供大學畢業生表現之資料，藉此讓系所在整體運作過程中發現發展方向與系所宗旨和目標有所偏離時，可以立即進行調整與改善。由此可知，過去大學評鑑多以評估大學整體校務之運作績效為主，但目前由教育部所推動之系所評鑑則有所差異。

刻正進行之系所評鑑，其項目包括「目標、特色與自我改善」、「課程設計及教師教學」、「學生學習及學生事務」、「研究與專業表現」，與首次納入評鑑指標的「畢業生表現」。至於「畢業生表現」之內涵，包括系所畢業生之專業能力需符合系所設立目標之期望，在升學與就業方面均有良好表現，以及畢業生對系所具有良好的滿意度。學校必須提供前三學年度畢業生的就業率與升學率，藉此讓訪評委員瞭解系所畢業生的表現。此項新增的評鑑項目，能促使各校確實關心學生出路，培養符合產業需求的專業人才。此外，在最佳實務方面，系所能檢定畢業生的專業知能，確保畢業生在通識素養、基礎學科能力、專業知能，與社會責任和倫理，均能達到系所設立目標。畢業生不論在升學、就業均有良好表現，且獲得企業、政府機構、校友等相關機構或人員的高度評價。同時，系所能定期蒐集畢業生與相關機構或人員之意見，持續改進系所品質、提高畢業生之滿意度（教

育部，2006)。

陳德華(2006)也表示，將畢業生表現納入系所評鑑的主要目的，是希望促使大學能重視學生出路，教育部也已經委託專業單位，另針對各大學學生實際就業狀況進行全面性普查，以避免大學教育與社會脫節。然而就各受評學校對大學畢業生表現所提供的佐證資料觀之，由於缺乏對畢業生表現的有效衡量標準，故目前仍只停留在就學率與就業率調查，以及應屆畢業生對校務滿意度調查。

2.天下雜誌調查研究

天下雜誌集團自1997年開始針對台灣1000大企業進行人才策略與企業最愛大學生調查。民間企業一向是各大學校院所培養的畢業生之最大就業市場，因此，天下雜誌所進行的調查亦可視為一種對各大學校院所進行之非正式教學成果評鑑。

2006年2月至3月間，天下雜誌旗下的《Cheers雜誌》就「專業知識與技術」、「具有國際觀及外語能力」、「具有創新能力」、「學習意願強，可塑性高」、「穩定度與抗壓性高」、「具有解決問題能力」、「團隊合作」等七大指標，調查對象包括1600家企業人力資源部門主管，不同產業對前述指標項目之排名雖有所差異，惟其中學習能力及專業能力還是首要指標。根據4月公布的調查結果，發現成大年年奪冠，Cheers雜誌編輯部分析，這顯示台灣長期以來在依賴製造業出口帶動經濟成長的潮流中，以工學院掛帥的大學依然扮演培育人才的重要角色(李欣岳，2006)。

3.行政院青輔會大專畢業生就業力調查

此外，行政院青輔會有鑑於就業力已成為當前大專青年就業之關鍵議題，特於2006年辦理「台灣大專畢業生就業力調查」，透過問卷調查法及焦點團體法，以2002年度大專畢業生、2006年度大專應屆畢業生、企業雇主、大專職輔人員為調查對象，藉此瞭解我國目前大專畢業生之就業力與就業狀況。根據其調查報告，可歸納下列幾項研究結果(行政院青輔會，2006)。

第一，大學生畢業(退伍)後找到第一份工作的時間愈短，對於目前的工作薪資有顯著的正向影響」。易言之，大學生若能在大學求學生涯中透過完善的課程規劃並努力學習，具有充分地就業準備，則與職場的接軌就會欲順利，有助於畢業後職業生涯的正向發展。再者，若「畢業生工作轉換頻繁，對於目前的工作薪資有顯著之負面影響」。由此可知，大學畢業生在求學期間若能培養出一定程度的抗壓性，則對其未來職場中人力資本累積具有重要影響。

第二，政府應提升正式教育過程中的就業力養成教育，讓畢業青年具備足夠就業力。有鑑於國內15~24歲青年失業率逐年攀升，政府近年來已針對青年提出一系列就業服務與職業訓練措施，惟多數就業促進措施是因為目前學校正式教

育內容與產業需求之間有所落差，且有相當比例畢業生在進入職場時未能具備充足的就業力，因此需要在正式教育過程之外進行額外的補強訓練。然而，要有效促進青年就業，正本清源之道仍在於提升正式教育中學生就業力的養成，讓大學畢業生能夠順利與職場接軌，並在未來職業生涯中成功發展。

第三，將就業力技能依「有利於就業的工作態度與合作能力」、「職涯規劃管理與積極學習進取」，及「具備專業知識，並能運用於工作上」三個類型進行分類。三種類別與對應的就業力技能如下表。

表 2 三種主要就業力類別與對應的就業力技能

類別	有利於就業的工作態度與合作能力	職涯規劃管理與積極學習進取	具備專業知識，並能運用於工作上
就業力技能	<ul style="list-style-type: none"> ●良好工作態度 ●穩定度及抗壓性 ●團隊合作能力 ●瞭解並遵守專業倫理及道德 	<ul style="list-style-type: none"> ●學習意願與可塑性 ●職涯規劃能力 ●瞭解產業環境及發展 ●求職及自我行銷能力 ●創新能力 ●領導能力 	<ul style="list-style-type: none"> ●表達溝通能力 ●發掘及解決問題能力 ●專業知識與技術 ●基礎電腦應用技能 ●外語能力 ●能將理論應用到實務

資料來源：行政院青輔會（2006）。

第四，在前述 16 項就業力技能中，大學畢業生與企業雇主皆認為最重要者為「良好的工作態度」。此研究結果正好吻合勞動市場區隔論中最為人所熟知之「雙重勞動市場」（the dual labor market, DLM）理論之論述。此理論是在 1960 年代末期由兩位經濟學家 Piore 和 Doeringer 所提出。Doeringer（1969）將勞動市場劃分為兩個不同的部分，稱之為「雙重勞動市場」模型。這兩部分叫做「主要部分」（primary segment）與「次要部分」（secondary segment）。主要市場的工人，擁有受訓機會及工作流動的階梯，其就業穩定、工作條件好、工資較高、有較多晉升機會（Cohn & Geske, 1990）。而次要部分的工人，通常是臨時受雇者，故往往工資福利低、工作條件差、勞力流動多、提昇機會少，而且時時受到專橫的監督。次要部分的工作所提供的在職訓練機會極少，屬於「沒有出路」的工作（崔偉和張志強譯，1991）。Nation（1976）的研究亦發現，主要及次要市場兩領域中，最重要的差異為個體所受的「教育」與所持的「態度」。

（二）我國大學畢業生就業力之建構

綜合前述國內外文獻探討結果，茲將我國大學畢業生進入勞動市場前就業力之內涵初步建構如表 3 所示，其中包括顯性就業力及隱性就業力兩大構面，分別說明如下：

- 1. 顯性就業力：**是指大學畢業生在進入職場時讓業者可以直接觀察或體認到的就業力，如與工作有關的專業知能（或證照擁有）、語文能力、積極及主動的態度、資訊科技運用能力、口語及書寫溝通技巧等 5 個項目。

2.隱性就業力：是指大學畢業生在職場中經過一段時間的學習後，才讓業者間接體認到的就業力，如學習意願與可塑性、規劃與組織能力、領導能力、溝通及協調能力等 21 個項目。

表 3 我國大學畢業生就業力初步建構

類別	顯性就業力	隱性就業力	
就業力	1.與工作有關的專業知能(或證照擁有)	1.學習意願與可塑性	11.國際視野或國際觀(包括移動能力)
	2.語文能力	2.規劃與組織能力	12.自信心
	3.積極及主動的態度	3.領導能力	13.決策能力或決斷力
	4.資訊科技運用能力	4.溝通及協調能力	14.自我反省能力
	5.口語及書寫溝通技巧	5.團隊合作能力	15.自我行銷能力
		6.文化包容能力(包含對不同觀點的包容性與欣賞力)	16.職業道德與行政倫理
		7.穩定性與抗壓力	17.時間管理能力
		8.獨當一面的能力	18.專注力
		9.問題解決能力	19.責任感
		10.創新能力	20.分析能力
			21.精確性與注重細節

資料來源：研究者自行整理

伍、研究設計與實施

本研究旨在探討大學畢業生在進入勞動市場前所應具備的就業力內涵，本研究之研究設計大致分為二個階段進行：

第一階段為透過文獻探討來建構我國大學畢業生所應具備之核心就業力與就業力技能。研究人員除經由向各圖書館借閱相關書籍及參考文獻外，亦透過網路資源連結至國家圖書館全球資訊網、我國教育部以及歐美各國之教育部及其他相關機構網站，以蒐集本研究所需之第一手資料。

第二階段則經由德懷術調查法來建構各項就業力指標項目及其重要性排序，藉此瞭解高等教育領域學者專家對於大學畢業生所應具備各項就業力技能內涵與重要性排序之判準，以做為政府相關單位未來政策規劃或大學校院教師教學及課程設計時之參考。本研究所使用之工具為「大學畢業生在進入勞動市場前就業力調查問卷」，係由研究者根據文獻探討自編而成。問卷內容分為顯性就業力及隱性就業力二個構面，各指標項目則從非常適合到非常不適合，及非常重要到非常不重要，皆分為 6 個程度之連續選項。本問卷調查表採用專家效度，初稿曾委託大學相關領域的教授與大學人事主任審閱；研究者再根據上述學者專家之意見修改部分內容後，完成正式調查問卷。

陸、研究結果之分析與討論

一、就業力指標之建構

依文獻探討及實證研究結果，本研究將我國大學畢業生在進入勞動市場前應具備的就業力歸納為「顯性就業力」及「隱性就業力」兩大構面。

此外，本研究所發展之就業力指標必須是德懷術專家認為其適合程度夠高，且需在一定共識下產生，故指標之選取係為適合度之平均數達 4(包含 4)以上；且標準差皆小於 1，表示專家學者對該指標已達成一定程度之共識。在此原則下，本研究透過兩回合德懷術問卷調查，除根據專家諮詢委員之意見將部分就業力指標項目調整所屬構面外，並將指標由原本 26 個指標項目增修為 35 個指標項目，如表 4 所示。

由表 4 可知，在顯性就業力方面，由原本初步建構之 5 項增修為 9 項，新增了「自信心」、「資訊搜尋能力」、「資訊判斷能力」、「閱讀能力」及「人際溝通(含社交)能力」等 5 項就業力指標，而「積極主動的態度」經專家小組成員建議移至隱性就業力範疇。另在隱性就業力方面，則由原本初步建構之 21 項增修為 26 項，包括新增「積極主動的態度」、「洞察力」、「區辦公我與私我界限之能力」、「職涯規劃與管理能力」、「工作配合度」及「情緒控管能力」，並根據專家建議將「自信心」移至顯性就業力。

表 4 大學畢業生就業力指標項目適合度之平均數、標準差與眾數

類別	項目	適合度		
		平均數	標準差	眾數
顯性就業力	1.與工作性質相關之專業知能	5.54	0.66	6
	2.語文能力	5.54	0.52	6
	3.資訊科技運用能力	5.00	0.41	5
	4.口語及書寫能力	5.38	0.65	5
	5.自信心	4.54	0.66	5
	6.資訊搜尋能力	4.69	0.63	5
	7.資訊判斷能力	4.46	0.88	5
	8.閱讀能力	4.92	0.95	5
	9.人際溝通(含社交)能力	4.92	0.95	5
隱性就業力	10.學習意願與可塑性	5.62	0.51	6
	11.規劃與組織能力	4.92	0.76	5
	12.領導能力	4.15	0.55	4
	13.溝通及協調能力	5.62	0.51	6
	14.團隊合作能力	5.54	0.66	6
	15.文化包容能力	4.08	0.86	4
	16.穩定性與抗壓力	5.77	0.44	6
	17.獨當一面的能力	4.23	0.60	4
	18.問題解決能力	5.23	0.60	5
	19.創新能力	4.54	0.52	5
	20.國際視野或國際觀(包括移動能力)	4.23	0.73	4
	21.決策能力或決斷力	4.15	0.55	4

類別	項目	適合度		
		平均數	標準差	眾數
	22.自我反省能力	5.08	0.49	5
	23.自我行銷能力	4.38	0.65	4
	24.誠信正直與職場倫理	5.77	0.44	6
	25.時間管理能力	4.85	0.80	5
	26.專注力	4.92	0.95	5
	27.責任感	5.92	0.28	6
	28.邏輯思考與分析能力	4.92	0.64	5
	29.精確性與注重細節	4.69	0.85	5
	30.積極主動的態度	5.62	0.51	6
	31.洞察力(主動察覺外在環境變化，以做最適準備與調適)	4.54	0.78	5
	32.區辦公我與私我界限之能力	4.54	0.88	5
	33.職涯規劃與管理能力	4.69	0.85	5
	34.工作配合度	4.85	0.55	5
	35.情緒控管能力	5.31	0.63	5

資料來源：研究者自行整理

二、就業力指標重要程度之排序

為瞭解專家諮詢小組成員對各項就業力指標重要性之高低順序，本研究另將 35 個指標項目依其重要性程度由高至低排序如表 5 所示。

由表 5 可知，專家諮詢小組成員對於大學畢業生在勞動市場就業力之評估以責任感為最為重要，其次分別為誠信正直與職場倫理、學習意願與可塑性、穩定性與抗壓力，及團隊合作能力等。而前十項就業力排名中，只有第第七項「口語及書寫能力」及十項「語文能力」屬於顯性就業力構面。可見就專家角度而言，多認為大學畢業生初入職場時，其隱性就業力構面就業力指標之重要性高於顯性就業力構面就業力指標。

相反地，調查結果則以「決策能力或決斷力」、「獨當一面的能力」與「領導能力」之重要性位居末三位，此係因部分專家諮詢小組成員認為前述三種就業力對初入勞動市場之大學畢業生而言並不重要，因為在專業能力不足的情形下，不當的「決斷力」之運用，或自以為是的「獨當一面」，可能招致嚴重的後果；此外，在未請示主管的情況下做決定，恐有違背主管與部屬決策層級與行政倫理之虞。

表 5 我國大學畢業生就業力指標重要性排序

順位	項目	平均數
1	27.責任感	5.92
2	24.誠信正直與職場倫理	5.85
3	10.學習意願與可塑性	5.77
4	16.穩定性與抗壓力	5.77
5	14.團隊合作能力	5.69

順位	項目	平均數
6	30.積極主動的態度	5.69
7	4.口語及書寫能力	5.46
8	35.情緒控管能力	5.46
9	13.溝通及協調能力	5.38
10	2.語文能力	5.31
11	22.自我反省能力	5.31
12	1.與工作性質相關之專業知能	5.23
13	34.工作配合度	5.23
14	9.人際溝通(含社交)能力	5.15
15	18.問題解決能力	5.15
16	28.邏輯思考與分析能力	5.15
17	3.資訊科技運用能力	5.00
18	25.時間管理能力	5.00
19	7.資訊判斷能力	4.92
20	8.閱讀能力	4.85
21	11.規劃與組織能力	4.85
22	26.專注力	4.85
23	31.洞察力(主動察覺外在環境變化，以做最適準備與調適)	4.85
24	6.資訊搜尋能力	4.77
25	29.精確性與注重細節	4.69
26	33.職涯規劃與管理能力	4.69
27	5.自信心	4.62
28	32.區辦公我與私我界限之能力	4.54
29	20.國際視野或國際觀(包括移動能力)	4.46
30	15.文化包容能力	4.31
31	19.創新能力	4.31
32	23.自我行銷能力	4.15
33	21.決策能力或決斷力	4.00
34	17.獨當一面的能力	3.92
35	12.領導能力	3.69

資料來源：研究者自行整理

柒、結論與建議

一、結論

(一) 過去有關的媒體與資訊都曾做過業者對大學畢業生滿意度調查，這是在業者雇用後所呈現的事實，但在今日競爭激烈、瞬息變化的社會中，業者要求的社會新鮮人不僅能及時勝任工作，更能帶動業者產值的增加與創新，這就需要大學新鮮人在進入勞動市場前大學能給予更嚴謹、周全的教育與訓練，讓大學生在接受四年教育後能順利進入職場，發揮所長。基此，如何提升大學生在進入職場前所應具備的就業力，大學本身在目標、課程與訓練上應作適度的調整。

- (二) 過去大學教育透過專業課程及核心課程比較強調專業與技能的養成，大學生在進入職場後顯性能力或許有餘，但隱性能力卻不足，經過一段時間後，工作優勢不再。因此，如何培養大學生隱性能力，是未來大學課程改革的重點。
- (三) 本研究發現就專家學者及業者而言，咸認為大學畢業生在進入勞動市場前，培養其隱性就業力之重要性顯然高於顯性就業力。究其原因，大學生在校所學習到的專業知識及技能，大體上相差不大，且畢業後若有需要仍可透過在職訓練再加強。但隱性就業力卻非短期內可蹴，其與大學生的觀念、性格及人格特質有相當大的關係，需要及早養成。此部分可透過大學通識教育及課外活動等加以涵詠，而國內大學教育之相關課程在此方面顯然不足而有待加強。
- (四) 大學生在進入勞動市場前就業力的建構，產官學三方應建立溝通平台：業界要強化與大學教學上進行合作；政府要建立檢定大學畢業生核心就業力技能標準；大學本身要強化大學追求教學卓越的誘因，構成一個教育與訓練的完整系統。
- (五) 透過本研究對大學生在勞動市場所應具備就業力的探究與理解，將能提供學界與業界之溝通管道，進一步有效彌平學界與業界認知上的落差，讓學校能藉此改善課程規劃與教學設計，使學生在接受大學教育後能夠擁有就業所需之基本能力與專業能力，以具備主動學習的態度與技能，足以因應未來生涯發展中各種不同的挑戰。

二、建議

- (一) 政府方面，在經濟不景氣下，私部門的投資意願將受到影響，故政府應該擴大內需，增加公部門的投資以擴大就業機會。其次，應該建立大學畢業生就業力檢測制度，以一證（大學畢業證書）一照（就業力檢測）作為進入勞動市場的必需條件。
- (二) 大學方面，過去對大學生在校四年的培育，在課程、教材與教學方面比較重視專業知識與技能的傳授與養成，此多屬於顯性就業力之培育；但業界及雇主所需要的，還包括一些隱性就業力的涵詠，故大學可參考本研究對隱性就業力指標重要程度之排序來設計課程，並透過師生互動以及課外活動課程來養成。其次，就前述就業力三環節課程與架構來看，大學現行專業課程及核心課程應該根據社會脈動及業界需求做一番檢視與調整。
- (三) 學生個人方面，社會上雖然呈現人浮於事及大材小用的現象，但亦有業界及雇主求才若渴，他們不僅需要受雇者學有專精，更需要在做事態度、觀

念與人格特質上讓雇主感到滿意，故大學生在進入勞動市場前應該充實這一方面的學習成果。

- (四) 對後續研究的建議，由於大學生顯性與隱性就業力之養成，首要之務即是讓高中畢業生在進入大學後能以「生涯目標導向」、「能力導向」來建構自己的學習計畫，並養成「自主學習」的能力。然而就國內大學教育情況觀之，各校所設計之課程仍缺乏彈性，學生只能根據既有之課程安排來修習學位。基此，未來大學教育課程之設計規劃應該朝向使用者的需求，進行「需求導向」的系統規劃與介面設計。此部分仍有賴後續研究者進行深入探究，以做為我國大學教育未來課程與教學革新之參考。

捌、參考文獻

- 中時電子報 (2008)。大學錄取率破百分百 創紀錄。2008 年 7 月 28 日，檢索自 <http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/080728/57/1e0.html>
- 行政院主計處 (2006)。國情統計通報。2008 年 1 月 9 日，檢索自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=13213&CtNode=3504>
- 行政院主計處 (2008)。國情統計通報。2008 年 8 月 20 日，檢索自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=13213&CtNode=3504>
- 行政院青輔會 (2006)。大專畢業生就業力調查報告。台北市：青輔會「大專畢業生就業力調查」小組。
- 吳清山和林天祐 (2003)。教育小辭書。台北市：五南。
- 李欣岳 (2006)。2006 年台灣 1000 大企業最愛大學畢業生調查。天下 CHEERS，2006 年 4 月 20 日，55-65。
- 李琪明 (1998)。我國國民中小學德育課程目標與內容之研究。台北市：台灣師範大學公民訓育學系。
- 林文郎 (1999)。我國訓練問題之探討與分析。國際運動教練科學研討會。
- 林美姿 (2007)。企業對大學畢業生評價調查。遠見雜誌，2007 年 5 月 14 日，52-57。
- 林潔 (2006)。國內高校首次委託第三方對畢業生社會滿意度進行專項調查。2006 年 12 月 15 日，檢索自 <http://news.qq.com/a/20061214/000140.htm>
- 洪榮昭 (1995)。人力資源管理。台北市：哈佛企管顧問公司。
- 馬岳琳 (2006)。未來雇主要什麼。天下雜誌，360，382-388。
- 崔偉和張志強譯 (1991)。勞動力市場經濟學 (Hoffman, S. D. 原著)。台北市：五南。
- 教育部 (2006)。96 年度大學校院系所評鑑實施計畫。台北市：編者。

- 梁永熾 (2000)。僱主與大學學者對現今大學畢業生質素評價研究結果。2006 年 11 月 12 日，檢索自 <http://www.cuhk.edu.hk/ipro/000628.htm>
- 陳舜芬 (2006)。從 Core 回到 Distribution？哈佛大學通識教育課程的最新改革方向。《通識在線》，6，51-55。
- 陳雅玲 (2007)。未來的一軍。《商業週刊》，1006。2008 年 1 月 10 日，檢索自 <http://www.businessweekly.com.tw/menu.php?id=1036&mid=0000000001>
- 陳德華 (2006)。建立大學系所品質保證認可新制度。《評鑑雙月刊》，1，7-8。
- 勞工嚴批 高學歷新人 (2007，5，13)。《中國時報》，A3 版。
- 就業信息網 (2006)。什麼樣的畢業生不愁工作。2006 年 11 月 25 日，檢索自 <http://www.zhzhzhu.edu.cn/jiuyewang/rsnewsjsp.dll.asp?id=169>
- 蓋浙生 (2008)。《教育經濟與財政新論》。台北市：高等教育。
- 鄭麗君 (2006)。如何打造你的就業力。《天下雜誌》，351，116-118。
- Campbell, C. & Van der Wende, M. (2000). *International Initiatives and Trends in Quality Assurance for European Higher Education*. Helsinki, Finland: ENQA.
- Cohn, E. & Geske, T. (1990). *The economics of education*. Oxford: Pergamon Press.
- Commonwealth of Australia (2002). *Employability Skills for the Future*. Canberra Ausinfo.
- Doeringer, P. B. (1969). Low income labor markets and urban manpower programs: A critical assessment. (Eric Document Reproduction Service No. ED 045 946).
- García-Aracil, A. & der Velden, R. V. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoff. *High Educ*, 55, 219-239.
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity*. London: Universities UK.
- Haug, G. & Tauch, C. (2001). *Trends in Learning Structures in Higher Education: Follow Report prepared for the Salamanca and Prague Conferences of March/May*. Helsinki, Finland: Finish National Board of Education.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1987). *Industrial and organizational psychology*. London : Unwin Hyman.
- Nation, W. C. (1976). *The dual labor market theory: Implications for the community college*. (Eric Document Reproduction Service No. ED 136 889).
- Oakes, J. (1986). *Educational indicators: A guide for policymakers*. New Jersey: Center for Policy Research in Education.
- OECD (2001). *Competencies for the Knowledge Economy*. Paris: OECD.

Trinczek, R. & West, A. (1999). Using Statistics and Indicators to Evaluate Universities in Europe: aims, fields, problems and recommendations. *European Journal of Education*, 34(3), 343-356.